
Influência das características pessoais e ambientais na avaliação do clima social do trabalho

Katia Elizabeth Puente Palácios

A Psicologia Ambiental interessa-se pelo estudo das relações recíprocas entre comportamento humano e meio ambiente, nas quais o comportamento resulta, em parte, das transações com o meio ambiente sociofísico.

Quando se fala de ambiente sociofísico, chama-se a atenção para o fato de a Psicologia Ambiental abordar não só as relações do sujeito com determinados fatores do seu ambiente físico (iluminação, barulho, temperatura), mas também com algumas das suas relações sociais (densidade, territorialidade, personalização do espaço). A Psicologia Ambiental avalia a forma como essas relações afetam o comportamento do sujeito, tendo como referencial o espaço físico em que elas acontecem (Gifford, 1987).

A relação entre o ambiente de trabalho e o comportamento dos trabalhadores tem despertado o interesse de alguns pesquisadores (Bell, Fisher, Baum & Greene, 1990; Gifford, 1987; Stokols, 1978; Sundstrom, Town, Brown, Forman & McGree, 1980; Sundstrom, Herbert & Brown, 1982; Sundstrom, 1991). As características físicas do ambiente de trabalho, como densidade demográfica, tipo de escritório, personalização do local, territorialidade e *layout* da sala de trabalho, influenciam na avaliação que o sujeito faz do ambiente. Essa influência, positiva ou negativa, faz-se presente no comportamento do trabalhador e, portanto, no seu desempenho. Reformas físicas dos locais de trabalho trazem consigo mudanças de comportamento dos trabalhadores ocupantes das áreas reformadas. Portanto, devem ser consideradas as características dos usuários desses locais, assim como o tipo de tarefas executadas por eles. A avaliação do local de trabalho também é influenciada pelas características pessoais do sujeito, como sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade (Billings & Moos, 1991; Seixas, 1993).

Resumindo, a Psicologia Ambiental efetiva-se no meio organizacional no momento em que o campo de estudo é o ambiente de trabalho. Seu objetivo é estudar a influência dos fatores sociofísicos do meio ambiente no comportamento do trabalhador e no resultado do seu desempenho (Ornstein, 1990).

Este artigo foi desenvolvido com base em dissertação de mestrado apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília em dezembro de 1993, sob a orientação do Professor Hartmut Günther.

Recebido em setembro/94
2ª versão em maio/95

Katia Elizabeth Puente Palácios é Mestre em Psicologia, na área de Psicologia Social do Trabalho, Professora e Pesquisadora do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.
Fax: (061) 273-8259

CLIMA SOCIAL

Billings & Moos (1991) afirmaram ser o clima social, também chamado de ambiente de trabalho, um conjunto de características sociopsicológicas, estando nelas incluídas as atitudes dos empregados em relação a suas tarefas, sistemas de comunicação organizacional e relações sociais entre colegas e supervisores. Embora se fale de características sociopsicológicas, o clima social envolve também características físicas do ambiente de trabalho. Isto abrange tanto a sala ou a área em que o sujeito trabalha como os setores contíguos pelos quais transita durante a jornada, como corredores, elevadores, escadas, copa e salas de reuniões. Quanto ao âmbito social, os autores incluíram a relação do indivíduo com os outros trabalhadores, com os supervisores e com as chefias. Adicionalmente, consideraram o controle sobre o acesso de outros ao seu local de trabalho, o nível de privacidade, a densidade populacional e a personalização da sala.

Schneider (1983), por sua vez, afirmou que o clima social do trabalho se constrói a partir das atitudes pessoais orientadas a um objetivo, das relações entre os empregados, das relações de troca com o meio ambiente, assim como da relação entre as características físicas do local de trabalho e a sua influência no desempenho dos empregados.

Assim, a percepção do clima resulta da interação entre eventos atuais, qualidade da organização, valores e crenças individuais (Moos & Schaefer, 1987). Para Moos (1986c), os aspectos físicos do local de trabalho influenciam o clima social, como no caso de escritórios abertos, podendo até promover maior coesão entre os trabalhadores. Ainda de acordo com Moos (1986c), o clima também pode sofrer influência da própria estrutura organizacional e de fatores pessoais, como a proporção de homens e mulheres, o nível de escolaridade e o estado civil das pessoas. Cada um desses fatores exerce e recebe influência do clima social imperante. O clima social do trabalho pode determinar o tipo de pessoas selecionadas, as políticas organizacionais e os parâmetros físicos esperados do local de trabalho.

Segundo Finney & Moos (1984), o clima social do trabalho aparece fortemente ligado ao comportamento individual, podendo o afetar tanto quanto o ambiente, as políticas organizacionais e os aspectos físicos do local de trabalho. Adicionalmente, Moos (1986c) afirmou que o trabalho provê o indivíduo de estrutura para a vida pessoal, sentido de satisfação e produtividade, assim como provê de significado as tarefas que ele realiza.

No Brasil, um dos primeiros estudos sobre clima organizacional foi realizado por Heatinger, em 1979, em um hospital de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, no qual foi constatado que os sujeitos eficazmente liderados apresentavam menor diferença entre clima percebido e clima desejado do que os ineficazmente liderados (Xavier, 1984).

Resumindo, pode-se afirmar que o clima social do trabalho, também chamado de ambiente de trabalho, exerce grande influência sobre o comportamento do indivíduo. Por sua vez, esse clima é influenciado por aspectos tanto do sujeito como da organização. Existe uma relação bidirecional entre esses dois elementos que agem de forma conjunta nas organizações.

Assim, o objetivo da pesquisa abordada neste trabalho foi verificar a relação de determinadas variáveis pessoais e ambientais na avaliação do clima social do local de trabalho. Especificamente, o intuito foi:

- verificar a relação existente entre as variáveis pessoais e a avaliação que o sujeito faz do clima social do local de trabalho; e
- verificar a relação entre as variáveis ambientais e a avaliação do clima social do trabalho.

MÉTODO

População e amostra

Neste trabalho, teve-se como população-alvo os funcionários administrativos do Instituto Central de Ciências (ICC) da Universidade de Brasília (UnB). Foram escolhidos os funcionários pertencentes a sete categorias funcionais: Assistente Administrativo, Auxiliar em Administração, Administrador, Secretário Executivo, Psicólogo, Recepcionista e Contínuo. Estas categorias foram selecionadas por se considerar que as tarefas decorrentes de cada uma delas exigem inter-relação (embora em diferentes níveis) com outros funcionários, professores e alunos, estando a execução das atividades quase exclusivamente limitada a um único conjunto arquitetônico, no caso o ICC. À época da pesquisa, os funcionários pertencentes a essas categorias somavam 161, do total de 354 funcionários administrativos do Instituto.

Desses 161 funcionários escolhidos como população-alvo, 32 não receberam o questionário por terem sido transferidos para outros departamentos fora do ICC ou, ainda, por estarem de férias ou de licença médica. Restaram 129 funcionários cadastrados e contactados para responder o questionário, dos quais 83 (64,34%) deram retorno e 46 (35,66%) não responderam.

Os componentes da amostra foram contactados em seus departamentos e informados, pessoalmente ou através de outro funcionário que também fazia parte da amostra, sobre as características da pesquisa, os seus objetivos e o seu caráter confidencial. Para evitar qualquer viés provocado pelas características do pesquisador, uma única pessoa entregou todos os questionários, recolhendo-os dias depois.

A amostra (64,34% da população) apresentou características semelhantes às da população (tabela 1) em termos de distribuição por centro de custo, cargo, tempo de serviço e sexo, permitindo verificar sua abrangência e sua representatividade.

Tabela 1

Comparação Entre as Características da Amostra e da População

	População	Amostra
Número de Sujeitos	129	83 (64,3%)
Sexo (Porcentagem)		
• Feminino	44,9	35,7
• Masculino	55,1	50,0
• Sem resposta	—	14,3
Cargo (Porcentagem)		
• Administrador	6,7	6,0
• Assistente Administrativo	61,3	54,8
• Auxiliar Administrativo	7,4	7,1
• Contínuo	13,4	9,5
• Psicólogo	2,5	1,2
• Recepcionista	5,1	4,8
• Secretário Executivo	1,8	6,0
Tempo Médio de Serviço	11 anos e 6 meses	10 anos e 8 meses
Unidade (Porcentagem)		
• Instituto de Ciências Exatas	19,3	21,5
• Instituto de Ciências Biológicas	11,6	12,9
• Instituto de Ciências Humanas	21,6	22,8
• Instituto de Letras	12,4	9,6
• Instituto de Arquitetura e Urbanismo	7,7	4,8
• Departamento de Administração (FAD)	4,7	1,2
• Instituto de Psicologia	10,9	12,0
• Faculdade de Comunicação	3,1	4,8
• Instituto de Geologia	7,7	9,6
• Faculdade de Tecnologia — Agronomia	0,8	—

Instrumento

Para obter uma avaliação que permitisse estabelecer as relações das variáveis pessoais e ambientais com o clima social, optou-se pelo uso do questionário de Avaliação do Clima Social de Moos (1986b), na Escala de Ambiente de Trabalho (*Work Environment Scale* — WES), criada por Moos (1986a) e traduzida e adaptada para o Brasil por Günther & Puente (em andamento), que possibilita a avaliação de três dimensões do clima social do trabalho através de 90 sentenças distribuídas em dez subescalas. O sujeito é solicitado a responder **sim** ou **não** a cada uma das questões da escala WES.

As três dimensões do clima social do trabalho avaliadas foram:

- **Dimensão de relacionamento** — avaliação da forma como os trabalhadores relacionam-se com os outros trabalhadores, com os supervisores, e da relação estabelecida com as tarefas a eles designadas. Fazem parte desta dimensão as subescalas de envolvimento, relação com os pares e apoio dos supervisores.
- **Dimensão de desenvolvimento pessoal** ou orientação das metas — avaliação do tipo de metas que orientam as tarefas dos trabalhadores, da eficiência exigida na execução do trabalho e das pressões às quais estão submetidos. Esta dimensão é composta pelas subescalas de autonomia, orientação das tarefas e pressão de trabalho.
- **Dimensão de manutenção e mudanças** — avaliação centrada na análise de políticas, normas e regulamentos da organização, assim como na disposição para aceitar novas idéias, mudanças e inovações, tanto nas tarefas em si como no aspecto físico do local do trabalho. Pertencem a esta dimensão as subescalas de clareza, controle, inovação e conforto físico.

Visando estabelecer as características pessoais dos respondentes, assim como as físicas dos locais de trabalho, também foram elaboradas 26 questões que se constituíram na segunda parte do instrumento de pesquisa.

RESULTADOS

Foi utilizado, para determinar a relação entre as variáveis antecedentes e o critério deste estudo, o programa estatístico *SPSS/PC + Advanced Statistics*

4.0 (Noruis, 1990), do qual foram selecionados procedimentos de estatística, tanto descritiva (média aritmética e desvio padrão) como inferencial (correlação canônica).

Foram realizadas correlações canônicas para estabelecer as relações entre os conjuntos de variáveis, nos quais havia mais de uma variável dependente e mais de uma independente. Utilizou-se uma correlação mínima de 0,40 para fins de interpretação, ao longo de todas as correlações canônicas.

Neste estudo foram definidas como variáveis pessoais o sexo (Sexo)*, a idade (Idade), a escolaridade (Escolaridade), o tempo de trabalho na UnB (TempUnB) e o tempo de trabalho no centro de custo (TempCC). Estas variáveis foram correlacionadas com as subescalas do questionário de Moos (tabela 2 — primeira análise): envolvimento (Envolvimento), coesão (Coesão), apoio das chefias (Apoio), autonomia do trabalhador (Autonomia), nível de orientação para as tarefas (Orientação), pressões de trabalho (Pressão), clareza (Clareza), nível de controle (Controle), possibilidades de inovação (Inovação) e conforto físico do local de trabalho (Conforto).

Considerando que o menor dos conjuntos contém cinco variáveis, o número de correlações canônicas possíveis na análise foi cinco. Somente a primeira correlação foi significativa, $r_c = 0,590$ (35,5% de variância). Assim, esta análise canônica revela a relação estatisticamente significativa entre esses dois conjuntos de variáveis. Na tabela 2 estão as correlações entre as variáveis e os índices canônicos, os coeficientes canônicos padronizados, a variância explicitada pelos respectivos conjuntos de variáveis, a redundância, bem como a correlação canônica.

Os resultados obtidos demonstraram que os sujeitos com maior idade, menor grau de escolaridade e de sexo masculino tenderam a julgar maiores o envol-

Tabela 2

Correlações Canônicas, Coeficientes, Redundância e Percentagens de Variância Entre as Variáveis do Clima Social do Trabalho e as Pessoais (Primeira Análise) e Ambientais (Segunda Análise)

Análises Canônicas	Primeira Análise		Segunda Análise	
	Correlação	Coeficiente	Correlação	Coeficiente
Clima Social				
• Envolvimento	0,649	0,390	-0,543	-0,089
• Coesão	0,317	0,174	-0,423	0,109
• Apoio	0,197	-0,061	-0,549	-0,149
• Autonomia	0,251	0,001	-0,803	-0,591
• Orientação	0,183	-0,281	-0,217	-0,040
• Pressão	-0,061	-0,037	0,116	-0,033
• Clareza	0,252	-0,079	-0,327	0,223
• Controle	0,465	0,499	-0,174	-0,308
• Inovação	0,358	-0,020	-0,859	-0,560
• Conforto	0,796	0,708	-0,232	0,058
Porcentagem de Variância	0,166	16,6%	0,244	24,4%
Redundância	0,059		0,131	
Variáveis Pessoais				
• TempUnB	-0,064	0,426		
• TempCC	-0,230	-0,152		
• Idade	0,410	0,413		
• Escolaridade	-0,911	-0,745		
• Sexo	-0,477	-0,303		
Porcentagem de Variância	0,256	25,6%		
Redundância	0,091			
Variáveis Ambientais				
• Nº Pessoas			-0,164	-0,334
• Excessivo			-0,048	0,026
• Adequado			0,131	0,166
• Acesso			-0,111	-0,062
• Privacidade			-0,475	-0,621
• Liberdade			0,025	0,001
• Objetos			-0,537	-0,289
• Quadros			-0,420	-0,414
• Decoração			-0,425	0,119
• Móveis			-0,480	-0,374
• Independência			-0,429	-0,354
• Tipo			0,077	0,185
Porcentagem de Variância			0,113	11,3%
Redundância			0,060	
Correlação Canônica	0,596		0,733	

* Os termos entre parênteses identificam as variáveis na tabela 2.

vimento, o controle e o conforto físico do local de trabalho. O conjunto de variáveis pessoais está relacionado, neste caso, com maiores avaliações dos diversos aspectos do clima social.

Para verificar a relação entre o conjunto de variáveis ambientais e a avaliação feita pelo sujeito sobre o clima social do seu local de trabalho, executou-se também a correlação canônica. As variáveis ambientais incluem: o número de pessoas que trabalham na mesma sala (Nº Pessoas); a percepção do tamanho da sala de trabalho (Adequado), que engloba também a avaliação quanto à adequação do número de pessoas (Excessivo); o controle sobre o local de trabalho, incluindo a avaliação do controle (Acesso) e a da privacidade percebida (Privacidade); o tipo de escritório que o sujeito ocupa (Tipo); a personalização do local de trabalho por meio da presença de objetos pessoais sobre a mesa de trabalho (Objetos), assim como de quadros e pinturas na sala (Quadros), da mudança da decoração (Decoração) e da mudança da disposição dos móveis (Móveis). Também fazem parte das variáveis ambientais a independência para deixar a sala de trabalho sem ter de avisar sobre o seu destino (Independência) e a liberdade para deixar a sala durante a jornada de trabalho (Liberdade). As variáveis ambientais foram correlacionadas com as do clima social (tabela 2 — segunda análise).

Considerando que o menor dos conjuntos relacionados tem dez variáveis, o número de correlações canônicas possíveis foi dez. A primeira correlação canônica encontrada foi de $r_c = 0,733$ (53,7% de variância), única estatisticamente significativa entre esses conjuntos estudados.

Os resultados obtidos revelaram que os sujeitos que afirmaram não ter privacidade suficiente em sua sala de trabalho e que não a personalizaram, por meio da colocação de objetos, quadros, móveis ou mudando a decoração, fizeram menores avaliações do envolvimento, da coesão, do apoio recebido, da autonomia e do conforto físico dos locais de trabalho. O conjunto das variáveis ambientais aparece relacionado com menores avaliações de determinados aspectos do clima social.

DISCUSSÃO

Neste trabalho, as variáveis pessoais e ambientais foram definidas como antecedentes quando de sua correlação com a avaliação do clima social do trabalho. No entanto, não se pode afirmar que as características do respondente ou as do seu local de trabalho propiciem determinados tipos de avaliação do clima social, pois é corrente na literatura a afirmação de que esses dois

elementos sofrem influência mútua (Moos, 1986c). Portanto, a definição de variável antecedente e de critério foi feita exclusivamente com fins estatísticos.

Na correlação entre variáveis pessoais e avaliação do clima social, pode-se observar que os dados obtidos na pesquisa apontam na mesma direção dos trabalhos realizados por Moos (1986a), permitindo verificar como as características pessoais dos indivíduos estão relacionadas com a avaliação feita pelos mesmos sobre o clima social do seu local de trabalho.

Neste estudo a variável sexo aparece como parte do conjunto de variáveis pessoais correlacionadas com determinadas avaliações do clima social. Mesmo assim, em nível individual essa variável não se mostra correlacionada com a avaliação realizada pelo sujeito. Seixas (1993) efetuou um estudo em que verificou a ausência de relação entre o sexo do respondente e a avaliação do clima social. No entanto, os resultados da presente pesquisa permitem afirmar que a variável sexo do respondente influencia na avaliação feita por ele sobre o clima social do seu local de trabalho, quando associada com outras variáveis pessoais, como menor nível de instrução e maior idade do sujeito.

Os funcionários com menor nível de instrução (provavelmente também com menor nível hierárquico), de sexo masculino e mais idade fizeram maiores avaliações do controle recebido, das condições físicas dos seus locais de trabalho e do envolvimento com as tarefas que executavam. Estes resultados não apresentam a mesma direção dos estudos realizados por Moos (1986c) e Seixas (1993), nos quais os autores observaram relação entre nível hierárquico e avaliação do clima social. Para eles, quanto maior o nível hierárquico, melhor a avaliação do clima social do local de trabalho. Seixas esclareceu que em relação à avaliação das condições físicas não foram observadas diferenças significativas entre os diversos grupos hierárquicos. No presente estudo, observa-se que quanto menor o nível hierárquico do funcionário (deduzido do menor grau de escolaridade), melhor a avaliação feita sobre determinados aspectos do clima social do seu local de trabalho, como o envolvimento com as tarefas e o aspecto físico do local de trabalho.

No estudo realizado por Seixas (1993), a variável idade do respondente não apresentou correlação estatisticamente significativa com as variáveis do clima social. Já neste trabalho ela aparece correlacionada, independentemente, com a variável envolvimento ($r = 0,232$, $p = 0,035$). Quanto mais novo é o funcionário da UnB, menos envolvido está com as tarefas a ele atribuídas. A idade do respondente também está correlacionada com o tempo de serviço na UnB ($p = 0,000$) e com o tempo de serviço no centro de custo

($p = 0,005$). Os funcionários com maior idade estão a mais tempo na Universidade e também no centro de custo.

Verificou-se, igualmente, que quanto maior o tempo de serviço no centro de custo, menores foram as possibilidades de inovação percebidas pelo funcionário e menor o controle percebido sobre a execução de suas tarefas. Estes dados permitem concluir que, provavelmente, o funcionário se habituou às tarefas designadas, assim como às normas, aos regulamentos e à política da organização.

As variáveis tempo na UnB e tempo no centro de custo não aparecem como parte do conjunto de variáveis pessoais correlacionadas com as do clima social. Isto poderia ser explicado pelo fato de as duas corresponderem mais a variáveis organizacionais do que a variáveis pessoais. Ficou estabelecida correlação entre maior idade, menor escolaridade e sexo masculino (variáveis pessoais) e maior avaliação do envolvimento, do controle recebido das chefias e do conforto do local de trabalho (variáveis do clima social).

Posteriormente, foram realizadas correlações que permitiram relacionar determinadas variáveis ambientais com a avaliação do clima social do local de trabalho. Pesquisando sobre este assunto, Rosental, Teague, Retish, West & Vassel (1983 *apud* Moos, 1986a) comprovaram que a avaliação do clima social do local de trabalho está correlacionada com o contexto ou o ambiente em que as tarefas acontecem, assim como com as características pessoais.

Avaliações negativas das variáveis ambientais aparecem, neste estudo, correlacionadas com menores avaliações de variáveis do clima social. A percepção de menor privacidade, menores possibilidades de personalização do local de trabalho e pouca independência aparecem correlacionadas estatisticamente com menores avaliações do envolvimento, da coesão, do apoio, da autonomia e das possibilidades de inovação.

RESUMO

O objetivo neste trabalho foi verificar a relação existente entre: variáveis pessoais e avaliação do clima social do local de trabalho; e variáveis ambientais e avaliação do clima social do local de trabalho. A pesquisa foi feita junto a 129 funcionários administrativos do Instituto Central de Ciências da Universidade de Brasília, agrupados em sete categorias ocupacionais. Para a coleta de dados foi utilizado o questionário de Avaliação do Clima Social (Moos, 1986b) na escala de Ambiente de Trabalho (*Work Environment Scale* — WES) composta por 90 itens, aos quais foram acrescentadas 26 questões visando obter informações sobre as características dos respondentes e de seus locais de trabalho. Para estabelecer as relações foram realizadas correlações canônicas, as quais permitiram verificar a existência de maior correlação entre as variáveis ambientais e a avaliação do clima social do local de trabalho.

Palavras-chave: avaliação, ambiente físico, clima social, local de trabalho.

É provável que a percepção negativa dos funcionários, a respeito das relações com seus pares, chefias e com as tarefas a eles designadas, os leve a fazer avaliações negativas das características ambientais do seu local de trabalho ou até os iniba de tomar atitudes que permitam a melhora dessas condições. Certamente, essa avaliação também recebe influência da percepção negativa que têm das possibilidades de inovação e da pouca autonomia oferecida pela organização.

Pelos dados obtidos na segunda análise, pode-se supor que os sujeitos desta pesquisa realizada junto aos funcionários do ICC consideram que não são vistos pela instituição como indivíduos, mas como **os funcionários**. Esta afirmação é feita com base nas menores avaliações de independência, privacidade, na não-personalização da sala de trabalho, assim como nas menores avaliações de envolvimento com as tarefas, apoio recebido das chefias, coesão com os pares, autonomia e possibilidades de inovação.

CONCLUSÕES

Os resultados obtidos permitem afirmar que as variáveis ambientais definidas para a presente pesquisa (número de pessoas, tamanho da sala, controle sobre o local de trabalho, personalização do local de trabalho, percepções de independência e liberdade no local de trabalho) exercem maior influência sobre a avaliação feita pelo funcionário dos diversos aspectos do clima social do seu local de trabalho do que as variáveis pessoais (sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço na instituição e tempo no centro de custo).

As variáveis ambientais estão relacionadas com avaliações mais negativas dos diversos aspectos do clima social, como o envolvimento, a coesão entre os pares, o apoio recebido, a autonomia e as possibilidades de inovação, ficando evidente a importância do ambiente na avaliação do clima social do local de trabalho. ◆

ABSTRACT

The goal of the present research was to: determine the relationship between personal variables and the evaluation of the social climate at the work place; determine the relationship between environmental variables and the evaluation of the social climate of the work place. The research was carried out with 129 clerical staff members of the Central Sciences Institute (ICC), grouped in seven occupational classes. For data collection, the Social Climate Evaluation questionnaire (Moos, 1986b), with the WES - Work Environment Scale of 90 items was used, to which 26 additional ones were added, aiming at obtaining information on characteristics of the respondents and their work place. Canonical analysis established relationships which pointed to a more significant correlation between environmental variables and the social climate at the work place.

Uniterms: evaluation, physical environment, social climate, work place.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BELL, P.A.; FISHER, J.D.; BAUM, A.; GREENE, T.C. *Environmental psychology*. Orlando, Rinehart and Winston Inc., 1990.
- BILLINGS, A.G. & MOOS, R.H. Understanding and improving climates. In: JONES, J.W.; STEFFY, B.D.; BRAY, D.W. *Applying psychology in business: the handbook for managers and human resource professionals*. Lexington, M.A., D.C. Health, 1991. p.552-562.
- FINNEY, J.W. & MOOS, R.H. Environmental assessment and evaluation research: examples for mental health and substances abuse programs. *Evaluation and Program Planning*, v.7, p.155-167, 1984.
- GIFFORD, R. *Environmental psychology: principles and practice*. Massachusetts, Allyn and Bacon Inc., 1987.
- GÜNTHER, H. & PUENTE, K. Tradução e adaptação do questionário de Moos. Brasília, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. [Em andamento]
- MOOS, R.H. *A social climate scale manual: a user's guide*. Palo Alto CA, Consulting Psychologists Press, 1986a.
- _____. *A social climate scale — work environment scale manual*. Palo Alto CA, Consulting Psychologists Press, 1986b.
- _____. Work as a human context. In: PALLAK, M.S. & PERLOFF, R.O. *Psychology and work: productivity, change and employment*. Washington, DC; American Psychological Association, 1986c. p.9-52.
- MOOS, R.H. & SCHAEFER, J.A. Evaluating health care work settings: a holistic conceptual framework. *Psychology and Health*, v.1, p.97-122, 1987.
- NORUIS, M.J. *SPSSPC = Advanced statistics 4.0*. Chicago, SPSS, Inc., 1990.
- ORNSTEIN, S. Linking environmental and industrial/organizational psychology. In: COOPER, C.L. & ROBERTSON, I.T. (eds.). *International review of industrial and organizational psychology*. New York, John Wiley, 1990.
- SCHNEIDER, B. Work climates: an interactionist perspective. In: FEINER, N.R. & GELLER, E.S. (eds). *Environmental psychology: directions and perspectives*. New York, Praeger, 1983. p.106-128.
- SEIXAS, J.C. *Avaliação da qualidade do ambiente de trabalho de um banco público utilizando uma escala de ambiente de trabalho*. Brasília, 1993. Dissertação (Mestrado) — Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB).
- STOKOLS, D. Environmental psychology. *Annual Review of Psychology*, v.29, p.253-295, 1978.
- SUNDSTROM, E. Work environment: offices and factories. In: STOKOLS, D. & ALTMAN, I. (eds). *Handbook of environmental psychology*. Malabar, Krieger Publishing Company, 1991. p.733-782.
- SUNDSTROM, E.; HERBERT, K.; BROWN, D. Privacy and communication in an open-plan office. *Environment and Behavior*, v.14, p.379-392, 1982.
- SUNDSTROM, E.; TOWN, J.; BROWN, D.; FORMAN, A.; MCGREE, C. Privacy at work: architectural correlates of job satisfaction and job performance. *Academy of Management Journal*, v.23, p.102-117, 1980.
- XAVIER, O.S. *Clima organizacional: um estudo comparativo em organizações de pesquisa agropecuária*. Porto Alegre, 1984. Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS).